



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES



INFO

08/03/2019

Parcours professionnel des femmes, ce n'est pas tous les jours la fête !

Ce n'est pas un scoop. Le parcours professionnel d'une femme est un parcours semé d'embûches. Confrontées à de multiples obstacles et contraintes d'origines multiples, elles doivent slalomer entre les freins à leur évolution professionnelle et déployer davantage d'efforts et d'audace pour, finalement, gagner en moyenne 26 % de moins que les hommes. Pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, ce n'est pas une fatalité.

8 mars 2019
Journée Internationale
des Droits des Femmes

© www.comicstrip.fr

**Pour les droits, on ne lâche pas.
Pour changer les mentalités, on est bien engagé !**

L'Alliance CFE UNSA ÉNERGIES
100 % libres... 100 % vous !

En 2019, en France, les femmes sont toujours rémunérées 26 % de moins que les hommes en moyenne. Un écart qui se retrouve au moment de la retraite puisque les femmes ont une pension de 40 % inférieure à celle des hommes.

L'index d'égalité salariale femme/homme récemment mis en place vise à supprimer les écarts de rémunération en imposant aux entreprises une obligation de résultats. Néanmoins, l'égalité professionnelle ne se gagnera qu'en agissant sur plusieurs fronts.

Fonctionnements d'entreprise biaisés en faveur des hommes, moindre rémunération des métiers à dominante féminine, faible ouverture des filières dites techniques ou scientifiques, stéréotypes et préjugés de genre, sexisme, parentalité (maternité...), solidarité familiale (aidants...), charges domestiques, mais aussi freins liés à l'éducation, aux traditions, schémas sociétaux archaïques encore très répandus... les entraves au parcours professionnel sont nombreuses pour les femmes.

Engagées de longue date pour l'égalité professionnelle, la CFE et l'UNSA Énergies demandent aux entreprises des mesures concrètes qui accélèrent la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle femme/homme.



Il s'agit notamment de la mise en place :

■ **d'une véritable politique de féminisation des filières** dans lesquelles les femmes sont sous-représentées (à *compétences égales discrimination positive à l'embauche et proposition d'embauche des alternantes diplômées, accompagnement des reconversions ...*),

■ **de modèles d'organisation** qui corrigent les biais défavorables aux femmes et qui permettent un meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle (*télétravail, utilisation des outils numériques pour concilier les temps de vie, horaires des réunions...*)

■ **de mesures favorisant la parentalité partagée** comme le suivi et l'incitation forte à prendre le congé paternité, la possibilité pour les pères de convertir la prime de naissance en jours de congés, la mise en place de dispositifs innovants d'utilisation du CET comme par exemple la possibilité d'acheter des chèques emploi service universels...

■ **de la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme** par des campagnes de sensibilisation, l'ouverture d'espaces de discussion permettant une prise de conscience de tous.

La formation de l'ensemble des personnels et plus particulièrement des managers, la mise en place de dispositifs dissuasifs pour en finir avec les comportements sexistes et l'application stricte de la loi s'avèrent indispensables pour progresser dans ce domaine.



L'égalité professionnelle femme /homme nécessite de grands changements culturels permettant de lever tous les freins à une vraie égalité professionnelle. Si de grandes avancées ont déjà été obtenues, l'Alliance CFE UNSA Énergies invite les entreprises à sortir de postures timorées pour favoriser l'évolution des mentalités.

L'égalité professionnelle femme /homme ne peut plus attendre.